

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة جدة

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم ٣٢٣١



حاصلة على شهادة ISO 9001

لائحة الموارد البشرية وتنظيم العمل في جمعية تحفيظ القرآن الكريم بمحافظة تربة

رؤية VISION

2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

www.taj.org.sa



QTRTAG

ص.ب : ١٣١ الرمز البريدي : ٢١٩٩٥

جوال : ٠٥٥٠٠٠٧٩١ - ٠٥٠٩٠٠٧٤٨

هاتف : ٨٢٢٠٩٤٦ فاكس : ٨٢٢٣٩٤٥

الفهرس

الصفحة	الموضوع	الفصل
٢	الفهرس	-
٣	بيانات المنشأة	-
٤	المقدمة	-
٥	أحكام عامة	الفصل الأول
٦	التوظيف	الفصل الثاني
٧	عقد العمل	الفصل الثالث
٨	الإرکاب	الفصل الرابع
٩	التدريب والتأهيل	الفصل الخامس
١١	الأجور	الفصل السادس
١٢	تقارير الأداء	الفصل السابع
١٣	العلاوات	الفصل الثامن
١٤	الترقيات	الفصل التاسع
١٥	الانتداب	الفصل العاشر
١٦	المزايا والبدلات	الفصل الحادي عشر
١٧	أيام وساعات العمل والراحة	الفصل الثاني عشر
١٨	العمل الإضافي	الفصل الثالث عشر
١٩	التفتيش الإداري	الفصل الرابع عشر
٢١-٢٠	الإجازات	الفصل الخامس عشر
٢٢	الرعاية الطبية	الفصل السادس عشر
٢٣	أحكام خاصة بالمرأة	الفصل السابع عشر
٢٥-٢٤	الواجبات والمحظورات	الفصل الثامن عشر
٢٦	الخدمات الاجتماعية	الفصل التاسع عشر
٢٩-٢٨-٢٧	ضوابط سلوكيات العمل	الفصل العشرون
٣٢-٣١-٣٠	المخالفات والجزاءات والعقوبات	الفصل الحادي والعشرون
٣٥-٣٤-٣٣	انتهاء الخدمة	الفصل الثاني والعشرون
٣٦	المكافآت	الفصل الثالث والعشرون
٣٧	التظلم	الفصل الرابع والعشرون
٣٨	أحكام ختامية	الفصل الخامس والعشرون
٤٢-٤١-٤٠-٣٩	جدول المخالفات والجزاءات	الفصل السادس والعشرون

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة تربة

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم ٣٢٣١

بيانات المنشأة

اسم المنشأة:	الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة تربة
المدير المسؤول:	المدير العام
المركز الرئيسي:	تربة
الفروع:	لا توجد فروع
العنوان الوطني:	تربة ٧٧٢٠ - حي النهضة - الرقم الإضافي ٤٩٠٨
النشاط:	خيري (تحفيظ القرآن الكريم)
رقم صندوق البريد:	١٣١
الرمز البريدي:	٢١٩٩٥
تليفون:	٠١٢٨٢٢٠٩٤٦
فاكس:	٠١٢٨٢٢٣٩٤٥
البريد الإلكتروني:	info@taj.org.sa
رقم شهادة التسجيل:	٣٢٣١ بتاريخ ٢٢/٤/١٤٤١هـ
رقم السجل التجاري:	٤٠٣٤١٠٢٠٦٥
الرقم الوطني الموحد:	٧٠٠٨٢٠١٣١٦

رؤية VISION

2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

www.taj.org.sa



QTRTAG

ص.ب : ١٣١ الرمز البريدي : ٢١٩٩٥

جوال : ٠٥٥٥٠٠٧٩١ - ٠٥٠٠٩٠٧٤٨

هاتف : ٨٢٢٣٩٤٥ فاكس : ٨٢٢٣٩٤٥

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بقطر

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم ٣٢٣١



مقدمة

وضعت هذه تنفيذ لحكم الفقرة (١) من المادة (الثانية عشرة) من النظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٤) وتاريخ ١٤٣٤/٥/١٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٤) وتاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢هـ المعدل بالمرسوم رقم (م/١٣٤) وتاريخ ١٤٤٠/١١/٢٧هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٥) وتاريخ ١٤٤٢/١/٧هـ.

رؤية VISION

2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

www.taj.org.sa



QTRTAG

ص.ب : ١٣١ الرمز البريدي : ٢١٩٩٥
جوال : ٠٥٥٠٠٧٩١ - ٠٥٠٩٠٠٧٤٨
هاتف : ٨٢٢٠٩٤٦ فاكس : ٨٢٢٣٩٤٥



الفصل الأول

أحكام عامة

مادة (١)

يقصد بلفظ المنشأة أينما ورد في هذه اللائحة الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة تربة، كما يقصد بلفظ العامل أينما ورد في هذه اللائحة كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة الجمعية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها.

مادة (٢)

التقويم المعمول به في الجمعية هو التقويم الميلادي.

مادة (٣)

- ١- تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العاملين بالجمعية.
- ٢- لا تخل أحكام هذه اللائحة بالحقوق المكتسبة للعمال، وتعتبر هذه اللائحة مكملة لعقود العمل فيما لا يتعارض مع هذه الحقوق.
- ٣- تطلع الجمعية العامل هذه اللائحة عند التعاقد، وتنص على ذلك في عقد العمل.

مادة (٤)

- ١- يجوز للجمعية إصدار قرارات، وسياسات خاصة بها يعطى بموجبها العمال حقوقاً أفضل بما هو وارد في هذه اللائحة.
- ٢- للجمعية الحق في تضمين هذه اللائحة شروطاً، وأحكاماً إضافية بما لا ينتقص من حقوق العامل المكتسبة بموجب نظام العمل، ولائحته التنفيذية والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ولا تكون هذه الإضافات أو التعديلات نافذة إلا بعد اعتمادها من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- ٣- كل نص يتم إضافته إلى هذه اللائحة يتعارض مع أحكام نظام العمل، ولائحته التنفيذية، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، يعتبر بطلاً ولا يعتد به.

الفصل الثاني

التوظيف

مادة (٥)

يوظف العمال على وظائف ذات مسميات، ومواصفات معينة، ويراعى عند التوظيف في المنشأة ما يلي:

- ١- أن يكون طالب العمل سعودي الجنسية.
- ٢- أن يكون حائزاً على المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة للوظيفة من قبل الجمعية.
- ٣- أن يجتاز بنجاح ما قد تقرره المنشأة من اختبارات أو مقابلات شخصية تتطلبها الوظيفة.
- ٤- أن يكون لائقاً طبياً بموجب شهادة طبية من الجهة التي تحددها المنشأة.
- ٥- يجوز استثناءً توظيف غير السعودي وفقاً للشروط والأحكام الواردة في المواد (٢٦)، (٣٢)، (٣٣) من نظام العمل.

الفصل الثالث

عقد العمل

مادة (٦)

يتم توظيف العامل بموجب عقد عمل يحرر من نسختين باللغة العربية، وفقاً للنموذج الموحد المعد من الوزارة، أو النموذج المعتمد لدى الجمعية، تسلم إحداها للعامل وتودع الأخرى في ملف خدمته لدى المنشأة، بحيث يتضمن العقد اسم صاحب العمل، واسم العامل وجنسيته، وعنوانه الأصلي، وعنوانه المختار، ونوع العمل، ومكانه، والأجر الأساسي المتفق عليه، وأي امتيازات أخرى يتفق عليها، وما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، أو لأداء عمل معين، ومدة التجربة إذا تم الاتفاق عليها، وتاريخ مباشرة العمل، وأي بيانات ضرورية ويجوز تحرير العقد بلغة أخرى إلى جانب اللغة العربية على أن يكون النص العربي هو المعتمد دوماً.

مادة (٧)

مع مراعاة التاريخ المحدد في عقد العمل لمباشرة العمل، يحق للجمعية إلغاء عقد العامل الذي لا يباشر مهام عمله دون عذر مشروع خلال سبعة أيام من تاريخ التوقيع على العقد بين الطرفين إذا كان التعاقد تم داخل المملكة أو من تاريخ قدومه للمملكة إذا كان التعاقد تم الخارج المملكة.

مادة (٨)

- ١- لا يجوز للجمعية نقل العامل بغير موافقته كتابة من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته.
- ٢- للجمعية في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة تكليف العامل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط موافقته، على أن تتحمل الجمعية تكاليف انتقال العامل وإقامته خلال تلك المدة.



الفصل الرابع

الإرکاب

مادة (٩)

يتحدد الالتزام بمصروفات إرکاب العامل، أو افراد أسرته وفق الضوابط التالية:

- ١- عند بداية التعاقد، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ٢- عند تمتع العامل بإجازته السنوية، وفق ما يتفق عليه في عقد العمل.
- ٣- عند انتهاء خدمة العامل، طبقاً لأحكام المادة (الأربعون) فقرة (١) من نظام العمل.
- ٤- لا تتحمل الجمعية تكاليف عودة العامل إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل خلال فترة التجربة / أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع أو في حالة ارتكابه مخالفة أدت إلى ترحيله بموجب قرار إداري، أو حكم قضائي.

مادة (١٠)

مع مراعاة أحكام المادة (الثامنة والخمسون) من نظام العمل يستحق العامل الذي يتم نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته نفقات نقله ومن يعولهم شرعاً ممن يقيمون معه في تاريخ النقل بما فيها نفقات الإرکاب مع نفقات نقل أمتعتهم، ما لم يكن النقل بناءً على رغبة العامل.



الفصل الخامس

التدريب والتأهيل

مادة (١١)

تتحمل المنشأة في حال قيامها بتأهيل، أو تدريب العاملين السعوديين كافة التكاليف وإذا كان مكان التدريب والتأهيل في غير الدائرة المكانية للجمعية تؤمن تذاكر السفر في الذهاب والعودة بالدرجة التي تحددها الجمعية كما تؤمن وسائل المعيشة من مأكّل ومسكن وتنقلات داخلية، أو تصرف للعامل بدلاً عنها، وتستمر في صرف أجر العامل طوال فترة التدريب والتأهيل.

مادة (١٢)

أولاً: يجوز للجمعية أن تنهي عقد التدريب أو التأهيل من غير العاملين إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب أو التأهيل عدم قابليته أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة. ثانياً: للمتدرب أو الخاضع للتدريب من غير العاملين، أو وليه، أو وصيه الحق في إنهاء التدريب، أو التأهيل، إذا ثبت في التقارير الصادرة عن الجهة التي تتولى التدريب أو التأهيل عدم قابليته أو قدرته على إكمال برامج التدريب بصورة مفيدة.

ثالثاً: وفي كلا الحالتين يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ التوقف عن التدريب والتأهيل. رابعاً: للجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل من غير العاملين لديها، بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل، أن يعمل لديها مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل. خامساً: للجمعية أن تلزم المتدرب أو الخاضع للتدريب من غير العاملين لديها بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها، أو بنسبة المدة المتبقية في حالة رفضه العمل المدة المماثلة أو بعضها.

مادة (١٣)

أولاً: يجوز للجمعية أن تشترط على الخاضع للتدريب، أو التأهيل، بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يعمل لديها مدة لا تتجاوز المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب أو التأهيل الذي خضع له العامل، إذا كانت عقود العمل غير محددة المدة، أو باقي مدة العقد في العقود محددة المدة، إذا كانت المدة المتبقية من عقد العمل أقل من المدة المماثلة لمدة برنامج التدريب.



- ثانياً: يجوز للجمعية أن تُنهي تأهيل أو تدريب العامل، مع إلزامه بدفع تكاليف التدريب التي تحملتها الجمعية أو بنسبة منها وذلك في الحالات التالية:
- ١- إذا قرر العامل إنهاء التدريب، أو التأهيل قبل الموعد المحدد لذلك دون عذر مشروع.
 - إذا تم فسخ عقد عمل العامل وفق إحدى الحالات الواردة في المادة (الثمانون) من نظام العمل عدا الفقرة (٥) منها أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
 - ٢- إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل أثناء فترة التدريب أو التأهيل.
- ثالثاً: يجوز للجمعية إلزام العامل بدفع تكاليف التدريب أو التأهيل التي تحملتها الجمعية أو منها إذا استقال العامل من العمل، أو تركه لغير الحالات الواردة في المادة (الحادية والثمانون) من نظام العمل قبل انتهاء مدة العمل التي اشترطتها الجمعية بعد انتهاء التدريب أو التأهيل.

الفصل السادس

الأجور

مادة (١٤)

مع مراعاة أي إجراءات، أو ترتيبات ينص عليها برنامج حماية الأجور تدفع أجور العمال بالعملة الرسمية للبلاد في مواعيد استحقاقها، وتودع في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة.

مادة (١٥)

تدفع أجور الساعات الإضافية المستحقة العامل في نهاية الشهر الذي تم فيه التكليف.

مادة (١٦)

إذا وافق يوم دفع الأجور يوم الراحة الأسبوعية، أو عطلة رسمية يتم الدفع في يوم العمل السابق.

الفصل السابع

تقارير الأداء

مادة (١٧)

تعد الجمعية تقارير عن الأداء بصفة دورية، مرة كل سنة على الأقل لجميع العاملين وفقاً للنماذج التي تضعها لذلك على أن تتضمن العناصر التالية:

- ١- المقدرة على العمل ودرجة إتقانه (الكفاءة).
- ٢- سلوك العامل ومدى تعاونه مع رؤسائه وزملائه وعملاء المنشأة.
- ٣- المواظبة.

مادة (١٨)

يقيم أداء العامل في التقرير بالتقديرات التي تحددها الجمعية على أن يتبع في ذلك قياس من خمسة مستويات.

مادة (١٩)

يُعد التقرير بمعرفة الرئيس المباشر للعامل على أن يعتمد من (صاحب الصلاحية)، ويخطر العامل بصورة من التقرير فور اعتماده، ويحق للعامل أن يتظلم من التقرير وفقاً لقواعد التظلم المنصوص عليها في هذه اللائحة.



الفصل الثامن

العلاوات

مادة (٢٠)

أولاً: يجوز للجمعية منح العاملين علاوات سنوية، يتم تحديد نسبتها على ضوء المركز المالي للجمعية.
ثانياً: يكون العامل مؤهلاً لاستحقاق العلاوة متى حصل في تقريره الدوري على مستوى متوسط على الأقل في النموذج الذي تضعه الجمعية، وذلك بعد مضي سنة كاملة من تاريخ التحاقه بالعمل، أو من تاريخ حصوله على العلاوة السابقة.
ثالثاً: يجوز لإدارة الجمعية منح العامل علاوة استثنائية وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

الفصل التاسع

الترقيات

مادة (٢١)

تضع الجمعية سلماً وظيفياً لوظائفها تحدد فيه عدد، ومسميات الوظائف وفقاً لما جاء في دليل التصنيف والتوصيف المهني السعودي ودرجة كل وظيفة وشروط شغلها، وبداية أجرها فيه ويكون العامل مؤهلاً للترقية إلى وظيفة أعلى متى توفرت فيه الشروط التالية:

- ١- وجود الشاغر في الوظيفة الأعلى.
- ٢- توافر مؤهلات شغل الوظيفة المرشح للترقية إليها.
- ٣- حصوله على مستوى فوق المتوسط في آخر تقرير دوري.
- ٤- موافقة صاحب الصلاحية.
- ٥- ويجوز لإدارة المنشأة منح العامل ترقية استثنائية، وفقاً للضوابط التي تضعها في هذا الشأن.

مادة (٢٢)

إذا توافرت شروط الترقية لوظيفة أعلى في أكثر من عامل فإن المفاضلة للترقية تكون كالاتي:

- ١- ترشيح صاحب الصلاحية.
- ٢- الحاصل على تقدير أعلى.
- ٣- الحاصل على شهادات علمية أعلى أو دورات تدريبية أكثر.
- ٤- الأكثر خبرة عملية بمجال عمل الجمعية.
- ٥- الأقدمية في العمل بالجمعية.

الفصل العاشر

الانتداب

مادة (٢٣)

إذا تم انتداب العامل لأداء عمل خارج مقر عمله تلتزم الجمعية بما يلي:

- ١- تؤمن للعامل وسيلة النقل اللازمة ما لم يتم صرف مقابل لها بموافقته.
 - ٢- للعامل مقابل التكاليف التي يتكبدها للسكن، والطعام وما إلى ذلك ما لم تؤمنها له الجمعية قيمة البديل اليومي للانتداب حسب درجة العامل.
- ويجب أن تحدد تلك الالتزامات في قرار الانتداب وفقاً للفتاى والضوابط التي تضعها المنشأة في هذا الشأن، ويكون احتساب تلك النفقات من وقت مغادرة العامل لمقر عمله إلى وقت عودته وفق المدة المحددة له من قبل الجمعية.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بقطر

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم ٣٢٣١

الفصل الحادي عشر

المزايا والبدلات

مادة (٢٤)

تؤمن الجمعية لعمالها السكن المناسب، وكذلك وسيلة النقل، إذا نص على ذلك في عقد العمل، ويجوز النص في عقد العمل على أن تدفع الجمعية للعامل بدل سكن، وبدل نقل تقديم.

رؤية VISION

2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

www.taj.org.sa



ص.ب : ١٣١ الرمز البريدي : ٢١٩٩٥
جوال : ٠٥٥٠٠٠٧٩١ - ٠٥٠٠٩٠٠٧٤٨
هاتف : ٨٢٢٠٩٤٦ فاكس : ٨٢٢٣٩٤٥

الفصل الثاني عشر

أيام وساعات العمل

مادة (٢٥)

- ١- تكون أيام العمل ستة أيام في الأسبوع ويكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للمنشأة - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع، وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي.
- ٢- تكون ساعات العمل (٨) ساعات عمل يومياً تخفض إلى (٦) ساعات يومياً في شهر رمضان للعمال المسلمين.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بقطر

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم ٣٢٣١

الفصل الثالث عشر

العمل الإضافي

مادة (٢٦)

- ١- في حالة تكليف العامل بالعمل الإضافي يتم ذلك بموجب تكليف كتابي أو إلكتروني تصدره الجهة المسئولة في المنشأة يبين فيه عدد الساعات الإضافية المكلف بها العامل وعدد الأيام اللازمة لذلك وفق ما نصت عليه المادة (١٠٦) من نظام العمل.
- ٢- تدفع المنشأة للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً إضافياً يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠٪) من أجره الأساسي.

رؤية VISION

2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

www.taj.org.sa



QTRTAG

ص.ب : ١٣١ الرمز البريدي : ٢١٩٩٥

جوال : ٥٥٥٠٠٧٩١ - ٥٥٠٩٠٠٤٨

هاتف : ٨٢٢٠٩٤٦ فاكس : ٨٢٢٣٩٥٥

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بقطر

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم ٣٢٣١

الفصل الرابع عشر

التفتيش الإداري

مادة (٢٧)

يكون دخول العمال إلى مواقع عملهم وانصرافهم منها من الأماكن المخصصة لذلك، وعلى العمال الامتثال للتفتيش (التفتيش الإداري) متى طلب منهم ذلك.

مادة (٢٨)

يجوز للجمعية أن تلزم العامل بأن يثبت حضوره، وانصرافه بإحدى الوسائل المعدة لهذا الغرض.

رؤية VISION

2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

www.taj.org.sa



ص.ب : ١٣١ الرمز البريدي : ٢١٩٩٥
جوال : ٠٥٥٠٠٠٧٩١ - ٠٥٠٠٩٠٧٤٨
هاتف : ٨٢٢٠٩٤٦ فاكس : ٨٢٢٣٩٤٥

الفصل الخامس عشر

الإجازات

مادة (٢٩)

- ١- يستحق العامل عن كل سنة من سنوات الخدمة إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل مدتها عن واحد وعشرون يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا بلغت خدمته خمس سنوات متصلة، وللعامل بعد موافقة الجمعية الحصول على جزء من إجازته السنوية بنسبة المدة التي قضاهها من السنة في العمل.
- ٢- يجوز الاتفاق في عقد العمل على أن تكون مدة الإجازة السنوية أكثر من ذلك.

مادة (٣٠)

- للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات وفق ما يلي:
- ١- أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم ٢٩ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.
 - ٢- أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.
 - ٣- يوم واحد بمناسبة اليوم الوطني للمملكة (أول الميزان).
- وإذا تداخلت أيام هذه الإجازات مع الراحة الأسبوعية يعوض العامل عنها بما يعادلها قبل أيام تلك الإجازات أو بعدها، أما إذا تداخلت أيام إجازة أحد العيدين مع إجازة اليوم الوطني فلا يعوض العامل عنه.

مادة (٣١)

- يحق للعامل الحصول على إجازة بأجر كامل في الحالات التالية:
- ١- خمسة أيام عند زواجه.
 - ٢- ثلاثة أيام في حالة ولادة مولود له.
 - ٣- خمسة أيام في حالة وفاة زوجة العامل أو أحد أصوله أو فروعته.
 - ٤- أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوج العاملة المسلمة، ولها الحق في تمديدتها دون أجر إن كانت حاملاً حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها بعد وضع هذا الحمل.
 - ٥- خمسة عشر يوماً في حالة وفاة زوج العاملة غير المسلمة.
- وللمنشأة الحق في طلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.



مادة (٣٢)

يجوز للعامل بموافقة المنشأة الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، وبعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

مادة (٣٣)

يستحق العامل الذي يثبت مرضه بشهادة طبية صادرة عن طبيب المنشأة أو مرجع طبي معتمد لديها إجازات مرضية خلال السنة الواحدة والتي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية، سواءً أكانت هذه الإجازات متصلة أم منقطعة، وذلك على النحو التالي:

- ١- الثلاثون يوماً الأولى بأجر كامل.
- ٢- الستون يوماً التالية بثلاثة أرباع الأجر.
- ٣- الثلاثون يوماً التي تلي ذلك بدون أجر، وللعامل الحق في وصل إجازته السنوية بالمرض.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بقطر

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم ٣٢٣١

الفصل السادس عشر

الرعاية الطبية

مادة (٣٤)

تقوم الجمعية بالتأمين على جميع العاملين لديها صحياً، وفق لما يقرره نظام التأمين الصحي التعاوني، ولائحته التنفيذية، كما تقوم بالاشتراك عن جميع العاملين في فرع الإخطار المهنية لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وفقاً لما يقرره نظامها.

رؤية VISION

2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

www.taj.org.sa



QTRTAG

ص.ب : ١٣١ الرمز البريدي : ٢١٩٩٥

جوال : ٠٥٥٠٠٠٧٤٨ - ٠٥٥٠٠٠٧٩١

هاتف : ٨٢٢٠٩٤٦ فاكس : ٨٢٢٣٩٤٥



الفصل السابع عشر

أحكام خاصة بالمرأة

مادة (٣٥)

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة عشرة توزيعها كيفما تشاء، بحيث تبدأ بحد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع ويحدد التاريخ بواسطة الجهة الطبية المعتمدة لدى المنشأة أو بشهادة طبية مصدقة من جهة صحية، ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة خلال الأسابيع التالية لوضعها. وفي حالة إنجاب طفل مريض، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة، فللعاملة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر واحد بعد انقضاء إجازة الوضع، ولها تمديد الإجازة لمدة شهر دوم أجر.

مادة (٣٦)

يحق للمرأة العاملة في الجمعية عندما تعود مزوالة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات استراحة، لا تزيد في مجموعها على الساعة الواحدة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترة الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة، أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، وذلك لمدة أربعة وعشرين شهراً من تاريخ الوضع، ولا تترتب على ذلك تخفيض الأجر، ويجب على المرأة العاملة بعد عودتها من إجازة الوضع إشعار صاحب العمل كتابة بوقت فترة أو فترات تلك الاستراحة، وما يطرأ على ذلك الوقت من تعديل، وتحدد فترة أو فترات الرضاعة على ضوء ذلك حسب ما ورد في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

الفصل الثامن عشر الواجبات والمحظورات مادة (٣٧)

واجبات الجمعية

تلتزم الجمعية بما يلي:

- ١- معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس دينهم أو كرامتهم.
- ٢- اطلاع العامل على وصف الوظيفة المعين عليها وفقاً لعقد العمل.
- ٣- أن تسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بالتفتيش أو المراقبة والإشراف على حسن تطبيق أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه.
- ٤- أن تدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الخاصة بذلك.
- ٥- إذا منع العمل عن العمل سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر مدة المنع.
- ٦- تشديد المراقبة بعدم دخول أي مادة محظورة شرعاً أو نظاماً إلى أماكن العمل.

مادة (٣٨)

واجبات ومحظورات العمال:

يلتزم العامل بالآتي:

- ١- الاطلاع على اللوائح المعمول بها في الجمعية وبعناية تامة، لضمان انسجام عمله مع الجمعية وعم الإخلال بما جاء فيها.
- ٢- المحافظة على مواعيد العمل والتقييد بالتعليمات والأوامر المتعلقة بالعمل ما لم يكن فيها ما يخالف نصوص عقد العمل أو الآداب العامة أو ما يعرض للخطر.
- ٣- المعرفة التامة بمهام وواجبات الوظيفة التي يشغلها، مع إنجازها على الوجه المطلوب تحت إشراف الرئيس المباشر ووفق توجيهاته.
- ٤- العناية بالأدوات والآلات الموضوعية تحت تصرفه والمحافظة عليها وعلى ممتلكات الجمعية وعدم استخدامها في الأغراض الشخصية.



- ٥- الالتزام بحسن السيرة والسلوك وطاعة رؤسائه والحرص على إرضاء العملاء في حدود النظام.
- ٦- تقديم كل العون والمساعدة في الحالات الطارئة التي تهدد سلامة العامل والعمل دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً.
- ٧- الامتناع عن إداء أي تصريح عبر وسائل الإعلام المختلفة دزن تفويض ممن له الصلاحية.
- ٨- المحافظة على الأسرار الخاصة بالجمعية أو أية أسرار تصل إلى علمه بسبب أعمال وظيفته.
- ٩- الامتناع عن استغلال عمله بالجمعية بغرض تحقيق ربح أو منفعة شخصية على حساب الجمعية.
- ١٠- عدم إفشاء أسرار المستفيدين من الجمعية بأي حال من الأحوال.
- ١١- إخطار الجمعية بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية أو محل إقامته خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ حدوث التغيير.
- ١٢- عدم استقبال زائرين في أماكن العمل من غير عمال الجمعية وعمالئها.
- ١٣- عدم قبول، أو طلب هدايا، أو مكافآت، أو عملات، أو مبالغ، أو أشياء أخرى بأي صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية.

الفصل التاسع عشر

الخدمات الاجتماعية

مادة (٣٩)

تلتزم الجمعية بتقديم الخدمات التالية:

- ١- إعداد مكان لأداء الصلاة.
- ٢- إعداد مكان لتناول الطعام.
- ٣- توفر الجمعية المتطلبات، والخدمات، والمرافق التيسيرية الضرورية للعمال من ذوي الإعاقة التي تمكنهم من أداء أعمالهم بحسب الاشتراطات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لنظام العمل.
- ٤- يجوز للجمعية منح العاملين سلفة نقدية بدون فوائد وفقاً للشروط المتبعة داخل الجمعية.
- ٥- يجوز للجمعية منح خصومات لأبناء العاملين على اشتراكات الدور التابعة لها بنسبة ٢٠٪.

الفصل العشرون

ضوابط سلوكيات العمل

مادة (٤٠)

يجوز للجمعية وضع تنظيم لاشتراطات زي العاملين لديها نساء ورجال وفق الضوابط التالية:

- ١- ألا يتعارض مع أحكام الشريعة.
- ٢- أن يكون بمنظر مهني لائق يتناسب مع مهام العامل في مكان العمل.
- ٣- أن يكون محتشم وغير شفاف.
- ٤- وضع العقوبات المترتبة على مخالفة الاشتراطات.
- ٥- إعلان تلك الاشتراطات على حدة في مكان ظاهر بالجمعية وأي وسيلة أخرى تكفل علم الخاضعين لها بأحكامها وإقرارهم بالعلم بها.
- ٦- على جميع العاملين بالجمعية الالتزام بمقتضيات أحكام الشرعية الإسلامية والأعراف الاجتماعية المرعية في التعامل مع الآخرين.
- ٧- يتمتع على جميع الخلوة مع الجنس الآخر، وعلى الجمعية أن تتخذ كل التدابير التي تمنع الخلوة بين الجنسين داخل الجمعية.
- ٨- على جميع العاملين الامتناع عن القيام بأي شكل من أشكال الإيذاء، أو الإساءة الجسدية، أو القولية، أو الإيوائية، أو باتخاذ أي موقف يخدش الحياء، أو ينال من الكرامة، أو السمعة، أو الحرية، أو يقصد منه استدراج، أو إجبار أي شخص إلى علاقة غير مشروعة؛ حتى لو كان ذلك على سبيل المزاح، وذلك عند التواصل المباشر، أو بأي وسيلة تواصل أخرى، وللمنشأة أن تتخذ كل الترتيبات، والإجراءات الضرورية واللازمة لتبليغ جميع العاملين بذلك.

مادة (٤١)

- ١- يعتبر من قبيل الإيذاء، جميع ممارسات الإساءة الإيجابية، أو السلبية، وجميع أشكال الاستغلال، أو الابتزاز، أو الإغراء، أو التهديد؛ سواءً أكانت جسدية، أو نفسية، أو جنسية؛ والتي تقع في مكان العمل من قبل صاحب العمل على العامل، أو من قبل العامل على صاحب العمل، أو من قبل عامل على آخر، أو على أي شخص موجود في مكان العمل، وتعتبر المساعدة، والتستر على ذلك في حكم الإيذاء.



٢- يعتبر من قبيل الإيذاء المقصود في الفقرة السابق، ما يقع باستخدام أي وسيلة من وسائل الاتصال سواءً بالقول، أو الكتابة، أو الإشارة، أو الإيحاء، أو الرسم، أو باستخدام الهاتف، أو بالوسائل الإلكترونية الأخرى، أو بأي شكل من أشكال السلوك الذي يدل على ذلك.

مادة (٤٢)

١- مع عدم الإخلال بحق من وقع عليه الإيذاء في مكان العمل من اللجوء إلى الجهات الحكومية المختصة، يحق له التقدم بشكواه للمنشأة خلال مدة أقصاها خمسة أيام عمل من وقوع الإيذاء عليه، ويجوز لكل من شاهد أو اطلع على واقعة إيذاء، التقدم ببلاغ للمنشأة بذلك؛ أما إذا كان الإيذاء قد وقع من قبل صاحب المنشأة، أو من أعلى سلطة فيها؛ فيكون التقدم بالشكوى للجهة الحكومية المختصة.

٢- على المنشأة عند تقديم شكوى، أو بلاغ، تشكيل لجنة بقرار من المسؤول المختص، تكون مهمتها التحقيق في حالات الإيذاء، والاطلاع على الأدلة، والتوصية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على من ثبتت إدانته، وذلك خلال خمسة أيام عمل من تلقيها الشكوى، أو البلاغ.

مادة (٤٣)

١- مع مراعاة مبدأ السرية تستمع اللجنة لجميع الأطراف، والشهود، وتدون كل ما يجري في محاضر؛ توقع من الأطراف، والشهود على أقوالهم، ثم توقع من أعضاء اللجنة في نهاية كل صفحة.

٢- للجنة حق استدعاء من ترى ضرورة استجوابه من العاملين، والاستماع إلى أقواله، وعلى من تم استدعاؤه المثول أمام اللجنة؛ حتى لا يقع تحت طائلة المسؤولية.

٣- يجوز للجنة أن ترفع توصية لإدارة المنشأة بالتفريق بين الشاكي، والمشكو في حقه أثناء فترة التحقيق.

٤- في حال ثبوت واقعة الإيذاء بأي طريقة من طرق الإثبات المعتبرة؛ توصي اللجنة بالأغلبية بإيقاع الجزاء التأديبي المناسب على المعتدي.

٥- إذا كان الاعتداء يشكل جريمة جنائية، وجب على اللجنة رفع الشكوى للمدير العام؛ لتبليغ الجهات الحكومية المختصة بذلك.

٦- في حال عدم ثبوت واقعة الإيذاء، توصي اللجنة بإيقاع عقوبة تأديبية على المبلغ؛ إذا تبين لها أن الشكوى، أو البلاغ كيدي.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بمحافظة القطيف

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم ٣٢٣١



حاصلة على شهادة ISO 9001

- ٧- لا يمنع الجزاء التأديبي الموقع من قبل المنشأة على المعتدي، من حق المعتدى عليه اللجوء للجهات الحكومية المختصة.
- ٨- لا يمنع توقيع عقوبة شرعية، أو نظامية أخرى على المعتدي، من توقيع المنشأة جزاءً تأديبياً عليه.

رؤية VISION

2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

www.taj.org.sa



QTRTAG

ص.ب : ١٣١ الرمز البريدي : ٢١٩٩٥
جوال : ٠٥٥٠٠٧٩١ - ٠٥٠٩٠٧٤٨
هاتف : ٨٢٢٠٩٤٦ فاكس : ٨٢٢٣٩٤٥

الفصل الحادي والعشرون

المخالفات والجزاءات

مادة (٤٤)

المخالفة هي كل فعل من الأفعال التي يرتكبها العامل، وتستوجب أيًا من الجزاءات التالي:

- ١- الإنذار الكتابي: وهو كتاب توجهه المنشأة إلى العامل موضحًا به نوع المخالفة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى إمكان تعرضه إلى جزاء أشد، في حالة استمرار المخالفة، أو العودة إلى مثلها مستقبلاً.
- ٢- غرامة مالية: وهي حسم نسبة من الأجر في حدود جزء من الأجر اليومي، أو الحسم من الأجر بما يتراوح بين أجر يوم، وخمسة أيام في الشهر الواحد كحد أقصى.
- ٣- إيقاف عن العمل بدون أجر: وهو منع العامل من مزاوله عمله خلال فترة معينة، مع حرمانه من أجره خلال هذه الفترة، على ألا تتجاوز فترة الإيقاف خمسة أيام في الشهر الواحد.
- ٤- الحرمان من الترقية، أو العلاوة الدورية: وذلك لمدة أقصاها سنة واحدة من تاريخ استحقاقها.
- ٥- الفصل من الخدمة مع المكافأة: وهو فصل العامل بناءً على سبب مشروع؛ لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
- ٦- الفصل من الخدمة بدون مكافأة: وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة، أو إشعار، أو تعويض؛ لارتكابه أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (الثمانون) من نظام العمل، ويجب أن يتناسب الجزاء المفروض على العامل مع نوع ومدى جسامة المخالفة المرتكبة من قبله.

مادة (٤٥)

كل عامل يرتكب أيًا من المخالفات الواردة في جداول المخالفات، والجزاءات -الملحق بهذه اللائحة- يعاقب بالجزاء الموضح قرين المخالفة التي ارتكبها .

مادة (٤٦)

تكون صلاحية توقيع الجزاءات المنصوص عليها في هذه اللائحة من قبل (صاحب الصلاحية) بالمنشأة، أو من يفوضه؛ ويجوز له استبدال الجزاء المقرر لأي مخالفة بجزاء أخف.

مادة (٤٧)

في حال ارتكاب العامل ذات المخالفة بعد مضي مئة وثمانين يومًا على سبق ارتكابها؛ فإنه لا يعتبر عائدًا، وتعد مخالفة، وكأنها ارتكبت للمرة الأولى.

مادة (٤٨)

عند تعدد المخالفات الناشئة عن فعل واحد، يكتفى بتوقيع الجزاء الأشد من بين الجزاءات المقررة في هذه اللائحة .

مادة (٤٩)

لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة أكثر من جزاء واحد، كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام، وألا يقتطع من أجره أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وفاءً للغرامات التي توقع عليه.

مادة (٥٠)

لا توقع المنشأة أيًا من الجزاءات التي تتجاوز عقوبتها غرامة أجر يوم واحد، إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بالمخالفات المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وذلك بموجب محضر يودع بملفه الخاص.

مادة (٥١)

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة مباشرة بطبيعة عمله أو بالمنشأة أو بمديرها المسؤول، وذلك دون الإخلال بحكم المادة (الثمانون) من نظام العمل.

مادة (٥٢)

لا يجوز مساءلة العامل تأديبياً عن مخالفة مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً من تاريخ علم المنشأة بمرتكبها، دون أن تقوم باتخاذ أي من إجراءات التحقيق بشأنها.

مادة (٥٣)

لا يجوز للمنشأة توقيع أي جزاء على العامل، إذا مضى على تاريخ ثبوت المخالفة أكثر من ثلاثين يوماً.

مادة (٥٤)

تلتزم المنشأة بإبلاغ العامل كتابة بما أوقع عليه من جزاءات، ونوعها، ومقدارها، والجزاء الذي سوف يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار، أو رفض التوقيع بالعلم، أو كان غائباً؛ يرسل إليه بالبريد المسجل على عنوانه المختار الثابت في ملف خدمته، أو بالبريد الإلكتروني الشخصي الثابت بعقد العمل، أو المعتمد لدى المنشأة؛ ويترتب على التبليغ بأي من هذه الوسائل جميع الآثار القانونية.



مادة (٥٥)

يخصص لكل عامل صحيفة جزاءات، يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبتها، وتاريخ وقوعها، والجزاء الموقع عليه؛ وتحفظ هذه الصحيفة في ملف خدمة العامل.

مادة (٥٦)

تقيد الغرامات الموقعة على العمال في سجل خاص؛ وفق أحكام المادة (الثالثة والسبعون) من نظام العمل، ويكون التصرف فيها بما يعود بالنفع على العمال من قبل اللجنة العمالية في المنشأة؛ وفي حالة عدم وجود لجنة عمالية يكون التصرف في الغرامات بموافقة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الفصل الثاني والعشرون

انتهاء الخدمة

مادة (٥٧)

تنتهي خدمة العامل في الحالات الآتية:

- (١) انتهاء مدة العقد المحدد المدة.
 - (٢) استقالة العامل.
 - (٣) فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة في المادتين (٧٥)، (٨٠) من نظام العمل.
 - (٤) ترك العامل العمل في الحالات الواردة في المادة (٨١) من نظام العمل.
 - (٥) انقطاع العامل عن العمل لمرضه لمدة تزيد عن تسعين يوماً متصلة أو مدداً تزيد في مجموعها عن مئة وعشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية.
 - (٦) عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه ويثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
 - (٧) وفاة العامل.
- إذا ألغت السلطات الحكومية المختصة رخصة عمل أو إقامة العامل غير السعودي أو قررت عدم تجديدها أو إبعاده عن البلاد.
- (٩) بلوغ العامل سن الستين بالنسبة للعمال وخمسون سنة للعاملات ما لم تمتد مدة العقد المحدد المدة إلى ما وراء هذه السن.

مادة (٥٨)

- بناءً على المادة (٨٠) من نظام العمل لا يحق للجمعية فسخ عقد العامل دون مكافأة أو إشعار أو تعويضه إلا في الحالات الآتية ويشترط أن تتاح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:
- ١- إذا ثبت على العامل اعتدائه بالقول أو الفعل على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
 - ٢- إذا لم يؤدي العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمداً التعليمات -المعلن عنها في مكان ظاهر- الخاصة بسلامة العمل والعاملين رغم إنذاره كتابة.
 - ٣- إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالشرف والأمانة.
 - ٤- إذا ثبت على العامل إلحاق خسارة مادية بمتلكات الجمعية.
 - ٥- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.



- ٦- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار بالعمل الذي يعمل فيه.
- ٧- إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.
- ٨- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع لمدة تتجاوز (٣٠) يوماً متفرقة خلال السنة التعاقدية أو أكثر (١٥) يوماً متصلة على أن يسبق الفصل إنذار كتابي له من الجمعية بعد غيابه (٢٠) يوماً في الحالة الأولى، وبعد انقطاعه عن العمل (١٠) أيام في الحالة الثانية.
- مادة (٥٩)

- في الأحوال التي تتطلب فيها أحكام نظام العمل لفسخ العقد أو انتهاء عقد العمل ضرورة توجيه إخطار إلى الطرف الآخر يراعى ما يلي:
- ١- أن يكون الإخطار خطياً.
- ٢- أن يتم تسليم الإخطار في مقر العمل ويوقع الطرف المرسل إليه الإخطار مع توضيح تاريخ الاستلام.
- ٣- إذا امتنع الطرف الموجه إليه الإخطار عن الاستلام أو رفض التوقيع يرسل إليه الإخطار بخطاب مسجل على عنوانه المدون في ملفه.
- ٤- في حال عدم وجوده يخبر شفهيّاً بمضمون الخطاب مع توقيع محضر من شاهدي حال من زملائه على ذلك.

مادة (٦٠)

- تمنح الجمعية العامل (بناءً على طلبه) شهادة خبرة دون مقابل يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء علاقته بالعمل الذي كان يؤديه ومهنته ومقدار أجره الأخير ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.

مادة (٦١)

- تصرف (مكافأة نهاية الخدمة) حسب ما يلي:
- ١- إذا علاقة العام بالعمل وجب على الجمعية أن تدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر كامل عن سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لاحتساب المكافأة ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

٢- إذا كانت انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالي ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل عن سنتين متتاليتين ولا تزيد عن خمس سنوات، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر.

٣- تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة قوة القاهرة خارجة عن إرادته كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها.

٤- لا تصرف أي مستحقات للعامل الذي انتهت خدماته إلا بعد حصوله على إخلاء طرف من الجمعية، وبعد تسليم كافة ما لديه من عهد، واسترداد وتسوية ما عليه من أموال للجمعية.

٥- عدم قبول استقالة العامل المحال للتحقيق أو الموقوف عن العمل حتى يتبين في أمره.

٦- انتهت خدمة العامل تصرف مستحقاته خلال أسبوع (على الأكثر) من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية، أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد من تلقاء نفيه تدفع مستحقاته خلال مدة لا تزيد عن أسبوعين، وللجمعية حسم أي دين مستحق لها من المبالغ المستحقة على العامل.



الفصل الثالث والعشرون

المكافآت

مادة (٦٢)

تمنح المكافآت للعمال الذي يبشرون نشاطاً وإخلاصاً وكفاءة بشكل يؤدي إلى زيادة الانتاج أو الذين يؤدون أعمالاً استثنائية إضافة إلى أعمالهم العادية وضمن حدود اختصاصاتهم أو الذين يستحدثون أساليب وتنظيمات جديدة في العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة والطاقة الانتاجية أو الذين يقومون بدرء خطر أو دفع ضرر بحق المنشأة أو عمالها.

مادة (٦٣)

تصنف المكافآت إلى:

أولاً: المكافآت المعنوية كالاتي:

خطاب شكر، شهادات تقدير، هدايا تذكارية

ثانياً: المكافآت المادية:

١- العلاوات والترقيات الاستثنائية.

٢- مكافآت مالية.

٣- منح إجازة إضافية بأجر.

مادة (٦٤)

تمنح المكافآت بقرار من صاحب الصلاحية بالجمعية وتعتبر تقارير الأداء المنصوص عليها في هذه اللائحة أساساً يستند إليه في منح المكافآت المنصوص عليها.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بقطر

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم ٣٢٣١

الفصل الرابع والعشرون

التظلم

مادة (٦٥)

مع عدم الإخلال بحق العامل في الالتجاء إلى الجهات الإدارية، أو القضائية المختصة، أو الهيئات؛ يحق للعامل أن يتظلم إلى إدارة المنشأة من أي تصرف، أو إجراء، أو جزاء يتخذ في حقه من قبلها، ويقدم التظلم إلى إدارة المنشأة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ العلم بالتصرف، أو الإجراء المتظلم منه، ولا يضار العامل من تقديم تظلمه، ويخطر العامل بنتيجة البت في تظلمه، في ميعاد لا يتجاوز خمسة أيام عمل من تاريخ تقديمه التظلم.

رؤية VISION

2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

www.taj.org.sa



QTRTAG

ص.ب : ١٣١ الرمز البريدي : ٢١٩٩٥

جوال : ٠٥٥٠٠٠٧٩١ - ٠٥٠٠٩٠٠٧٤٨

هاتف : ٨٢٢٣٩٤٦ فاكس : ٨٢٢٣٩٤٥

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجمعية الخيرية لتحفيظ القرآن الكريم بقطيف

تحت إشراف المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي

ترخيص رقم ٣٢٣١



الفصل الخامس والعشرون

أحكام ختامية

مادة (٦٦)

تنفذ أحكام هذه اللائحة في حق المنشأة اعتباراً من تاريخ إبلاغها باعتمادها؛ على أن تسري في حق العمال اعتباراً من اليوم التالي لإعلانها.

رؤية VISION

2030

المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

www.taj.org.sa



QTRTAG

ص.ب : ١٣١ الرمز البريدي : ٢١٩٩٥

جوال : ٠٥٥٠٠٠٧٩١ - ٠٥٠٠٩٠٧٤٨

هاتف : ٨٢٢٠٩٤٦ فاكس : ٨٢٢٣٩٤٥

الفصل السادس والعشرون

جدول المخالفات والجزاءات

(١) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال آخرين	إنذار كتابي	٥%	١٠%	٢٠%
٢/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل أعمال آخرين	إنذار كتابي	١٥%	٢٥%	٥٠%
٣/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال آخرين	١٠%	١٥%	٢٥%	٥٠%
٤/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل أعمال آخرين	٢٥%	٥٠%	٧٥%	يوم
٥/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال آخرين	٢٥%	٥٠%	٧٥%	يوم
٦/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل أكثر من ٣٠ دقيقة لغاية ٦٠ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على ذلك تعطيل أعمال آخرين	٣٠%	٥٠%	يوم	يومان
٧/١	التأخر عن مواعيد الحضور للعمل لمدة تزيد على ساعة دون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على ذلك تعطيل أعمال آخرين	إنذار كتابي	يوم	يومان	ثلاثة أيام
		بالإضافة إلى حسم دقائق التأخير			
		بالإضافة إلى حسم أجر ساعات التأخر			

٨/١	ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما لا يتجاوز ١٥ دقيقة	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	يوم
بإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
٩/١	ترك العمل أو إنصراف قبل الميعاد دون إذن أو عذر مقبول بما يتجاوز ١٥ دقيقة	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
بإضافة إلى حسم أجر مدة ترك العمل					
١٠/١	البقاء في أماكن العمل أو العودة إليها بعد انتهاء مواعيد العمل دون إذن مسبق	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	يوم
١١/١	الغياب دون إذن كتابي أو عذر مقبول لمدة يوم خلال السنة التعاقدية الواحدة	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	أربعة أيام
بإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١٢/١	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من يومين أيام إلى ستة أيام خلال السنة التعاقدية الواحدة	يومان	ثلاثة أيام	أربعة أيام	الحرمان الترقيات أو العلاوات لمرة واحدة
بإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١٣/١	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من سبعة أيام إلى عشرة أيام خلال السنة التعاقدية الواحدة	أربعة أيام	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات والعلوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوماً
بإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١٤/١	الغياب المتصل دون إذن كتابي أو عذر مقبول من أحد عشر يوماً إلى أربعة عشر يوماً خلال السنة التعاقدية الواحدة	خمسة أيام	الحرمان من الترقيات والعلوات لمرة واحدة	فصل من الخدمة مع المكافأة إذا لم يتجاوز مجموع الغياب (٣٠) يوماً	-
بإضافة إلى حسم أجر مدة الغياب					
١٥/١	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد على خمسة عشر متصلة خلال السنة التعاقدية الواحدة	الغياب مدة عشرة أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد		
١٦/١	الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع مدة تزيد في مجموعها على ثلاثين يوماً خلال السنة التعاقدية الواحدة	الغياب مدة عشرين أيام في نطاق حكم المادة (٨٠) من نظام العمل	الفصل دون مكافأة أو تعويض على أن يسبقه إنذار كتابي بعد		

(٢) مخالفات تتعلق بتنظيم العمل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/٢	التواجد دون مبرر في غير مكان العمل أثناء وقت الدوام	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٢ / ٢	استقبال زائرين من غير عمال المنشأة في أماكن العمل دون إذن من الإدارة	إذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٢٥٪
٣/٢	الأكل في مكان العمل أو غير المكان المعد له أو في غير أوقات الراحة	إذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٢٥٪
٤/٢	النوم أثناء العمل	إذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
٥/٢	النوم في الحالات التي تستدعي بقظة مستمرة	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
٦/٢	التسكع أو وجود العمال في غير محلهم أثناء ساعات العمل	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪	يوم
٧/٢	التلاعب في إثبات الحضور والانصراف	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان
٨/٢	عدم إطاعة الأوامر العادية الخاصة بالعمل أو عدم تنفيذ التعليمات الخاصة بالعمل والمعلقة في مكان ظاهر	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان
٩/٢	التحريض على مخالفة الأوامر والتعليمات الخطية الخاصة بالعمل	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٠/٢	التدخين في الأماكن المحظورة والمعلن عنها للمحافظة على سلامة العمال والمنشأة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١١/٢	الإهمال أو التهاون في العمل الذي قد ينشأ عنه ضرر في صحة العمال أو سلامتهم أو في المواد أو الأدوات والأجهزة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢/٢	استعمال آلات ومعدات وأدوات المنشأة لأغراض خاصة دون إذن	إذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
١٣/٢	تدخل العامل دون وجه حق في أي عمل ليس في اختصاصه أو لم يعهد به إليه	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٤/٢	الخروج أو الدخول من غير المكان المخصص لذلك	إذار كتابي	١٠٪	١٥٪	٢٥٪
١٥/٢	الإهمال في تنظيف الآلات وصيانتها أو عدم العناية بها أو عدم التبليغ عما بها من خلل	٥٠٪	يوم	يومان	ثلاثة أيام
١٦/٢	عدم وضع أدوات الإصلاح والصيانة واللوازم الأخرى في الأماكن المخصصة لها بعد الانتهاء من العمل	إذار كتابي	٢٥٪	٥٠٪	يوم
١٧/٢	قراءة الصحف والمجلات وسائر المطبوعات في أماكن العمل خلال الدوام الرسمي دون مقتضى من واجبات الوظيفة	٢٠٪	٥٠٪	يوم	يومان
١٨/٢	تمزيق أو إتلاف إعلانات أو بلاغات إدارة المنشأة	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

(٣) مخالفات تتعلق بسلوك العامل:

م	نوع المخالفة	الجزاء (النسبة المحسومة هي نسبة من الأجر اليومي)			
		أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة
١/٣	التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات في محل العمل	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٢/٣	التمارض أو إدعاء العامل كذباً أنه أصيب أثناء العمل أو بسببه	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٣/٣	الامتناع عن إجراء الكشف الطبي عند طلب طبيب الجمعية أو رفض اتباع التعليمات الطبية أثناء العلاج	يوم	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام
٤/٣	مخالفة التعليمات الصحية المتعلقة بإمكانة العمل	٥٠٪	يوم	يومان	خمسة أيام
٥/٣	كتابة عبارة على الجدران أو لصق إعلانات	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
٦/٣	رفض التفتيش عند الإنصراف	٢٥٪	٥٠٪	يوم	يومان
٧/٣	جمع إعانات أو نقود بدون إذن الجمعية	إنذار كتابي	١٠٪	٢٥٪	٥٠٪
٨/٣	عدم تسليم النقود المحصلة لحساب الجمعية في المواعيد المحددة دون تبرير مقبول	يومان	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
٩/٣	الامتناع عن ارتداء الملابس والأجهزة المقررة للوقاية والسلامة	إنذار كتابي	يوم	يومان	خمسة أيام
١٠/٣	عدم الاهتمام بالمظهر الشخصي أو الملابس بما يؤثر على سمعة ومظهر الجمعية	تنبيه	إنذار كتابي	يوم	يومان
١١/٣	الإدعاء كذباً على الرؤساء أو الزملاء بما يؤدي إلى تعطيل العمل	إنذار كتابي	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٢/٣	الإساءة وسوء التعامل مع المستفيدين في محل العمل أو خلال أوقات العمل	إنذار كتابي	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٣/٣	الحصول على تقييم ضعيف أو غير مرضي	تنبيه	إنذار كتابي	فصل مع المكافأة	
١٤/٣	استخدام ألفاظ غير مهذبة أو غير لائقة في البريد الإلكتروني الخاص بالجمعية	إنذار كتابي	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة
١٥/٣	عدم تصفية العهد المالية خلال المدة النظامية لذلك	إنذار كتابي	ثلاثة أيام	خمسة أيام	فصل مع المكافأة

تم اعتمادها من مجلس الإدارة بتاريخ: ١٤٤٤/٢/١٦ هـ